

## 介護福祉人材の養成・育成に関する 複合的アプローチによる研究 -介護研修と介護福祉教育の改善・連携推進の方法と課題-

福田 明

キーワード: 介護研修, 介護福祉教育, 複合的アプローチ,  
リアリティ・ショック, 介護福祉人材

### 1. 研究の背景と目的

介護職の不足や介護福祉士養成校の定員割れは量的問題に加え、支援の質にも影響を及ぼす。その中で、いかに介護福祉人材の質を高めるか、介護職の研修(介護研修)や介護福祉士養成教育(介護福祉教育)の在り方が問われている。しかし、研修体制の不十分さに加え、養成校での学びが介護現場で役に立たず、そのギャップから介護職がリアリティ・ショックで悩み、早期離職に至ったケースも報告されている。そこで本研究では、第1に介護研修の実態を調査・分析し、そこから見出された知見を援用した介護福祉教育の実践研究の結果を提示し、介護研修と介護福祉教育の改善に資する資料を取り出すこと、第2に介護研修と介護福祉教育に共通する課題や関連する実践に焦点を当て、介護研修と介護福祉教育の連携推進に資する資料を取り出すこと、第3に介護研修と介護福祉教育の改善・連携推進の方法と課題を検討することを目的とした。

### 2. 研究の構成と内容

本研究は3部で構成した。第Ⅰ部(第1～3章)では介護研修の実態調査、第Ⅱ部(第4～6章)では第Ⅰ部から得られた知見を援用した介護福祉教育の実践研究、第Ⅲ部(第7～9章)では介護研修と介護福祉教育に共通する課題や連携を示す実践に焦点を当て、介護研修と介護福祉教育の連携推進に向けた課題検討を行った。

第1章では介護研修に関連する43の文献レビューを行った結果、今後の課題として①新人・中堅等の階層別研修の中でも離職者の4割を占める新人の研修について検討が必要なこと、②まずは先駆的な介護研修の取り組み事例の記述を蓄積すること等が確認された。第2章と第3章で、この2つの課題に取り組んだ。第2章では卒業5か月後に集まった新人介護福祉士71名を対象に自記式質問票調査を行った結果(有効回答66名)、現在の仕事内容ではなく、「自信がない」という内容ほど「学びたい」と思う度合いが高いこと( $r=0.815$ ,  $p<.001$ ), 「学びたい」と思っている者の割合は「食事介助」等の直接生活介助が20～30%で下位にとどまるのに対し、「ターミナルケア」66.7%, 「医療知識・技術の活用」63.6%, 「ケアプランの作成」60.6%と多く、上位3位を占めたこと等が判明した。

第4章は「体系的な研修」「自らの学びを発揮し認められる機会」等の知見を援用した講義、第5章はKYT(危険予知訓練)を導入した演習、第6章は「介護職が抱く希望や不安の実態に応じた内容を組織的に行う」等の知見を援用した実習指導とし、教育形態別で検討した。そのうち第5章でKYTを行った結果、介護現場にも危険が潜んでいることを再認識したがゆえに、今後の介護実習に不安を抱いた学生もいた。そこで第6章では初めて実習を行う学生の不安軽減に向けて、実習1か月前の不安内容を把握し、それを基に「5つの工夫」を実践し、その効果を検証した。その結果、実習前に不安が高いと指摘される中、「記録作成」「利用者の理解」「身だしなみ」を除き、他の8項目については「5つの工夫」実践後の実習前日の不安感が実習1か月前よりも有意に低く( $p<.001$ ), 実習に対する学生の不安内容

に応じた実習教育を実習開始前の早期から工夫して行う必要性が示唆された。また、不安軽減が認められなかった「記録作成」等も実習後の調査では不安軽減が認められ( $p<.001$ ), 実習教育の工夫に加え、実習中の経験や実習指導者の指導の重要性が示唆された。

第7章では実習指導者が実習指導で「自信がない」と感じる内容とその要因等を把握するため、指導者20名を対象に半構造化面接を行い、KH Coderを用いたテキストマイニングで分析した。その結果、「自信のなさ」は実習生と指導者自身の関連よりも指導者自身と職場組織のほうが強い関連があることが判明し、職場組織における実習指導体制の改善の必要性が示唆された。第8章では介護研修と介護福祉教育の双方で課題となっている家政分野に焦点を当て、6種類の施設・事業所で働く介護福祉士を対象に自記式質問票調査を行った(有効回答663名)。その結果、新カリキュラム導入後、旧カリキュラムの家政内容のうち20項目が削除または軽い扱いとなった中、そのうちの13項目に家政教育・研修ニーズが認められたこと、養成校の卒業生が感じる家政に対する必要性は低いとの指摘がある中、養成校卒業生も介護福祉教育や介護研修で家政を学ぶ必要性を高く認識する傾向にあったこと等が判明した。第9章では卒業生が在学学生に行った「職場別相談セミナー」の成果等を検討した結果、卒前・卒後連携教育・研修は介護福祉教育のみ、あるいは介護研修のみでは得られない学びの相乗効果を引き出す可能性が示唆された。

### 3. 結論と今後の課題

本研究では『学びのリアリティ・ショック』の改善に向けた職場組織内の連携および養成校と介護現場の連携の必要性を共通認識し、それぞれの垣根を超えた有機的な連携に基づく学びの仕組みを整える必要性」「職場組織内に加え、介護現場と養成校がコミュニケーションを積み重ね、介護福祉人材の養成・育成にとって互いに有益となる情報や取り組みを共有できる調査・場作りを進める必要性」等、介護研修と介護福祉教育の改善・連携推進に向けて「8つの示唆」を得られた。今後は多くのデータを集積して分析を行う等、研究結果の精緻化を図ることが求められる。

## 本人中心の障害者就労支援に関する研究

近藤 益代

キーワード: 障害者就労継続支援 A 型事業, 本人中心, 反抑圧的实践

### 1. 研究の背景と目的

障害者福祉領域では、「利用者本人を中心とする支援」の理念が志向されている。しかし、支援において抑圧的でない「対等な関係」は成立しにくく、支援者から利用者への不適切な権力行使が起こりがちである。筆者は、支援者と利用者の関係性の議論を踏まえた就労支援でなければ、本当の意味での「利用者本人を中心とする支援」は実現しにくいと考える。

そこで本研究では、A 型事業所における利用者と支援者の関係性に焦点をあて、支援者が利用者へ不適切な権力行使に陥らない関係性の形成、および、利用者が就労支援の中心となるための支援者の支持的な関わりのあり方を考察し、新たな知見を探求することを目的とした。

### 2. 研究方法

文献研究とインタビュー調査研究を行った。文献研究では、制度論の視点から A 型事業所の現状と課題、また、援助技術論として障害者就労支援のあり方や、障害者福祉における当事者主体、支援者のパターナリズム、意思決定の支援、障害者への抑圧および反抑圧的な実践などの概念や実践スキルの分析を通して、利用者と支援者との関係性について論考した。

インタビュー調査研究では、A 型事業所における、本人を中心とする就労支援の取り組みを明らかにすることを目的とし、半構造化面接を3つの A 型事業所の支援者(合計3名)と利用者(各事業所の合計12名)を対象に実施した。分析には SCAT を用いた。

### 3. 結論と今後の課題

現実として支援者と利用者は、社会構造上の属性が異なる。属性の異なる両者の間には、属性の違いからくる感覚の齟齬がある。パターナリズムへの抵抗や意思決定支援の論考では、利用者を支援の中心に据える支援のあり方を示しつつも、利用者の主体を尊重する関係性の構築については課題として残っている。これらの先行研究の限界を乗り越え、支援者が利用者への不適切な権力行使に陥らないためには感覚の齟齬の調整が必要である。その手段として有効であるのが反抑圧的な実践である。

社会・文化、制度、個人レベルの抑圧を批判的に検討する視点を欠いた関わりは支持的とは言えない。支援関係が、利用者と支援者の対等でない関係性からはじまることを踏まえると、①共同で取り組む「パートナー関係」、②支援者が利用者を一括りにせず非干渉の領域をわきまえて「個の尊重」や「当事者性の尊重」によって利用者本人を「私」として存在させる「個と当事者性の尊重」、ならびに、③「制度的抑圧への対峙」という3つのテーマを、「利用者への支持的な関わり」を成り立たせ、利用者と支援者との間に従来からある「非対等な関係性」を乗り越え得る実践として結論づける。

まず、「パートナー関係」について、支援者はマジョリティに属しつつも、マイノリティと対等な協力関係を持つことが、反抑圧的な関わりの軸であることが明らかになった。「パートナー関係」を形成するためには、支援者が「批判的自己内省」を行うこと、利用者の「抑圧経験」を理解し「共感」すること、障

害当事者を生活の「専門家」と尊重し、当事者本人の経験知を用いながら「共同で取り組む」という5つの反抑圧的な実践が明らかにされた。

次に、「個と当事者性の尊重」に該当する反抑圧的实践には、「エンパワーする」、「最小限の支援で支える」、ならびに「ピアサポート」がある。「個と当事者性の尊重」の視点を通して利用者の主体性が守られることで、利用者と支援者のパートナー関係に貢献していると考えられた。

最後のテーマである「制度的抑圧への対峙」について、A 型事業所においては、利用者も支援者も制度的に抑圧されている。利用者は、事業所が利潤追求に迫られ、職業訓練時間の不十分さや、支援者に仕事を奪われることに不満を持っている。こうした関わりは、支援者が制度の影響下にあり、利用者の実状に合わない報酬体系によって社会福祉の専門性の発揮が制限されたり、人材不足に陥ることによって起きている。そのため、利用者の不満や支援の課題に対しては、「批判的自己内省」などミクロレベルの反抑圧的实践を強化しても根本的な解決には至らない。支援者が制度レベルの抑圧にも自覚的になり行動を起こすことが、利用者を抑圧から守ることになる。

「支持的な関わり」の探求から得られた知見は、意思決定支援のように個別のサービス提供の場面で支援者の権力性を回避するだけでは支持的な関わりとしては不十分であることを示唆する。支持的な関わりとは、支援の関係性に付随する抑圧構造を意識しつつ、支援者が自身の優位性と利用者へ及ぼす影響を内省すること、障害者本人と協働すること、そして、反抑圧的な支援を可能にする制度設計という3つの方向性を兼ね備えることが確認された。

様々な良い関わりの探求が続いているが、いずれも抑圧に無自覚かつ無批判であれば、有用な関わりには成り得ない。本研究の意義は、A 型事業所の実践における多層な抑圧を顕在化させ、それらを回避する反抑圧的实践を明らかにし、利用者と支援者は対等ではない関係にあるながらも、利用者を中心とする支援を成立させる可能性を示してきた点にある。反抑圧的な実践の理念を、就労支援従事者の現任研修に活かせる、反抑圧的な実践のアプローチを組み込んだガイドラインの検討と作成が今後の課題である。